

Kompetensi Lulusan Sarjana Strata 1 (S1) Psikologi dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi "X".

Vony Agustin.
Universitas Surabaya

INTISARI

Lulusan sarjana adalah calon pekerja yang nantinya akan memasuki dunia kerja. Begitu pula dengan lulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. Lulusan sarjana pastinya memiliki kompetensi tertentu untuk mendukung keberlangsungannya dalam dunia kerja. Kompetensi ini terdiri dari *hard skills* yang biasa disebut sebagai keterampilan teknis dan pengetahuan akademis, dan *soft skills* yang biasa disebut sebagai keterampilan non-teknis atau keterampilan interpersonal dan intrapersonal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan penilaian mahasiswa terhadap kemampuan *hard skills* maupun *soft skills* yang dimilikinya dan memaparkan kesenjangan (gap) antara kemampuan yang dimiliki oleh mahasiswa dengan penilaian tingkat kepentingan kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh lulusan sarjana psikologi oleh perusahaan atau tempat kerja, serta melihat kompetensi *soft skills* terpenting di antara dua puluh tiga *soft skills* yang telah dirumuskan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi (DIKTI).

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Psikologi Universitas Surabaya dengan sampel penelitian sebanyak 37 mahasiswa yang terdiri dari angkatan 2006-2008. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan angket penilaian kompetensi akan pribadi dan situasi.

Data dianalisis dengan analisis gap (selisih antara persepsi akan pribadi dan persepsi akan situasi), uji beda *paired sample test (t-test)*, dan uji korelasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada kesenjangan (gap) antara penilaian mahasiswa akan kemampuan yang dimiliki dengan penilaian tingkat kepentingan kompetensi yang diharapkan dimiliki lulusan sarjana Psikologi oleh perusahaan atau tempat kerja. Kesenjangan rata-rata

Kesenjangan yang tampak pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa masih perlu dibekali dengan kompetensi *hard skills* dan *soft skills* yang relevan dengan kompetensi lulusan sarjana strata 1 (S1) Psikologi yang memakai rumusan kompetensi menurut HIMPSI dan DIKTI. Saran yang paling utama ditujukan bagi Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, yaitu diminta melakukan evaluasi pembelajaran dan kegiatan non-akademik serta merancang kurikulum yang berbasis kompetensi.

Kata kunci: Kompetensi lulusan sarjana, *hard skills* – *soft skills*, dunia kerja.

I. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Seorang sarjana yang lebih punya bekal ilmu dan luas pengetahuannya, lebih mantap profesionalitas dan pengalamannya serta memiliki semangat wirausaha dengan jiwa kepemimpinannya yang matang seharusnya bebas dari pengangguran. Nyatanya realita di lapangan tidak begitu. Pengangguran terdidik bagi para lulusan universitas telah memperbesar angka pengangguran. Jumlah sarjana yang menganggur sekitar 700.000 sarjana, dengan rincian 151.000 lulusan diploma I/II, 179.000 lulusan akademi/diploma III dan 409.000 lulusan sarjana strata satu. (data Badan Pusat Statistik bulan Februari 2007). Data Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) menunjukkan, sekitar satu juta lulusan sarjana tahun 2009 dari sekitar 2.900 perguruan tinggi di Indonesia dan berasal dari berbagai disiplin ilmu, hingga saat ini masih belum memiliki pekerjaan. Data ini menimbulkan pertanyaan ada apa dengan lulusan universitas atau apa yang menyebabkan lulusan sarjana bisa menganggur?

Pertanyaan ini tak lepas dari diri mahasiswa atau lulusan sarjana itu sendiri dengan dunia kerja atau tempat bekerja. Lulusan universitas tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dunia usaha yang ada (Hasan, 2010). Tingginya angka pengangguran di kalangan sarjana ini adalah karena rendahnya keterampilan di luar kompetensi utama sebagai sarjana (Batavias e, 2010). Hal ini tentunya membuktikan

bahwa gelar sebagai seorang sarjana tidak menjamin untuk memperoleh pekerjaan. Tidak mengherankan jika lulusan sarjana masih kesulitan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dirinya saat ini.

Adanya pengembangan berbagai kompetensi yang diberikan kepada para mahasiswa merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan tidak hanya ketika mengenyam pendidikan di bangku kuliah saja, sehingga ketika lulus pun pihak universitas masih punya beban moral, sosial dan kredibilitas pada para alumninya. Kompetensi tersebut terdiri dari keterampilan teknis dan non-teknis. Keterampilan teknis atau biasa disebut *hard skills* adalah prosedur teknis atau tugas-tugas yang dapat diukur dan diukur. Sedangkan, keterampilan non-teknis atau *soft skills* adalah “keterampilan manusia” tidak mudah dilihat walaupun sangat dibutuhkan dalam kehidupan bekerja. Keterampilan ini dapat dikategorikan ke dalam 3 kategori utama, yaitu sifat-sifat personal, keterampilan interpersonal, serta keterampilan mengatasi masalah dan membuat keputusan.

Literatur yang sebelumnya menurut Kemper dan McMurchie (dalam Shakir, 2009), dikatakan bahwa *hard skills* dan *soft skills* saling melengkapi satu sama lain. Hal yang sama, penelitian oleh Spencer dan Spencer (dalam Shakir, 2009), mengindikasikan bahwa pekerja yang unggul adalah pekerja yang memiliki keterampilan teknis dan perilaku yang baik. Jadi, untuk menghasilkan performa yang maksimal, seseorang harus memiliki kompetensi yang seimbang, antara

kemampuan teknis dan non-teknis (perilaku).

Hard skills bisa didapatkan dari pembelajaran atau kegiatan akademik. Sedangkan *soft skills* bisa didapatkan dari kegiatan non-akademis atau berorganisasi. *Soft skills* bukan hanya positif jika dibentuk sejak dini, karena pengembangan diri terus berjalan hingga seseorang semakin tumbuh dewasa dengan beragam masalah dan kendalanya yang berbeda-beda. Proses pembelajaran tentang pengembangan diri dibutuhkan hingga seseorang merasa hidup dengan sukses mulia. Maksudnya adalah hidup selalu berubah dan harus terus dilanjutkan, maka dari itu jika siswa di pendidikan menengah dan mahasiswa perlu dibantu untuk bisa didorong pengembangan dirinya untuk merencanakan karir di masa mendatang, sehingga saat dewasa dan menjadi eksekutif, mereka bisa melatih pengembangan diri yang dibutuhkan untuk menemukan solusi esensial terhadap realita permasalahan hidup sehari-hari, baik di keluarga, lingkungan, serta tempat kerjanya.

Kompetensi yang dibutuhkan oleh lulusan universitas menjadi fokus utama penelitian ini. Berdasarkan hal ini peneliti ingin mengetahui apakah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Surabaya telah memiliki kompetensi yang cukup untuk memasuki dunia kerja atau belum serta bagaimana pula persepsi mahasiswa akan pentingnya kompetensi *hard skills* dan *soft skills* di dunia kerja nantinya.

1.2 Batasan Masalah

Kompetensi seseorang terdiri dari dua kemampuan, yaitu teknis atau *hard skills* dan non-teknis atau *soft skills*. Kedua kompetensi yang dibahas adalah kompetensi yang berhubungan dengan kompetensi yang seorang lulusan sarjana, dan terutama sarjana Psikologi. Kompetensi bisa diartikan sebagai kemampuan, perlengkapan, elemen atau hasil keluaran pembelajaran, dan keahlian. *Hard skills* atau biasa disebut kemampuan teknis diartikan sebagai cara-cara teknis atau tugas-tugas praktis yang mudah diamati, ditinjau, dan diukur. Latihan atas kemampuan ini bisa diperoleh dari pengetahuan atau pembelajaran di perguruan tinggi. Sedangkan *soft skills* adalah penggabungan aspek dari keterampilan-keterampilan umum yang termasuk didalamnya keterampilan non-akademik. *Soft skills* ini dikategorikan ke dalam tiga kategori utama, yaitu sifat-sifat personal, keterampilan interpersonal, serta keterampilan mengatasi masalah dan membuat keputusan. *Hard skills* dan *soft skills* saling melengkapi satu sama lain serta mengindikasikan bahwa pekerja yang unggul adalah pekerja yang memiliki keterampilan teknis dan perilaku yang baik (gabungan antara *hard skills* dan *soft skills*).

Penilaian diri berdasarkan persepsi mahasiswa dan persepsi kebutuhan lapangan kerja mengenai *hard skills* dan *soft skills* disini merupakan *self-assessment* dan *hard skills*-nya sendiri merujuk pada *hard skills* seorang mahasiswa ataupun lulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

Setting dari penelitian ini adalah Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. Jadi, yang menjadi subjek penelitian adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Surabaya yang saat ini menempuh kuliah hampir tingkat akhir, yaitu semester 5 atau 6 ke atas (angkatan 2006, 2007, dan 2008). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif-eksploratif. Metode deskriptif-eksploratif ini bertujuan untuk mempelajari, merumuskan, merancang, penelitian selanjutnya. Keterbukaan-fleksibilitas, penggalan semua sumber informasi, teknik pengumpulan data – survey, penelitian di lapangan, maupun analisis isi merupakan ciri dari penelitian deskriptif-eksploratif ini.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran penilaian mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Surabaya terhadap kemampuan *hardskills* maupun *softskills* yang dimilikinya?
2. Menurut persepsi mahasiswa, seberapa penting perusahaan atau tempat kerja menilai kompetensi *hardskills* dan *softskills* yang diharapkan dimiliki oleh lulusan atau sarjana Psikologi?
3. Apakah terdapat kesenjangan (gap) antara kemampuan yang dimiliki oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Surabaya dengan penilaian tingkat kepentingan kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh lulusan

sarjana Psikologi oleh perusahaan atau tempat kerja?

4. Kompetensi *soft skills* manakah yang terpenting di antara dua puluh tiga *soft skills* yang telah dirumuskan oleh DIKTI menurut mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Surabaya?

II. KAJIAN PUSTAKA

II. 1 Kompetensi

II. 1. 1 Definisi Kompetensi

Burke (2004, hlm . 40) mengemukakan bahwa “*competence is a construct, and not something that we can observe directly*”. Makna dari kalimat ini ialah ketika akan dilakukan penilaian dan pelatihan kepada orang lain mengenai kompetensi, maka yang harus dilakukan adalah mengembangkan pengukuran tampak dan menggunakannya untuk mengumpulkan data, fakta, atau bukti.

American Psychological Association (APA, 2006) mendefinisikan kompetensi sebagai :

The ability to exert control over one's life, to cope with specific problems effectively, and to make changes to one's behavior and one's environment, as opposed to the mere ability to adjust or adapt to circumstances as they are. Affirming, strengthening, or achieving a client's competence is often a

basic goal in psychotherapy.

One's develop repertoire of skills, especially as it is applied to a task or set of tasks. A distinction is sometimes made between competence and performance, which is the extent to which competence is realized in one's actual work on a problem or set of problems.

Pengertian kompetensi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan sebuah konstruk mengenai kemampuan untuk melakukan kontrol atas hidup, untuk mengatasi masalah-masalah tertentu dengan efektif, untuk menyesuaikan atau beradaptasi pada lingkungan tertentu.

II. 1.2 Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi

Pada tanggal 3-4 Novem ber 2009, *The Nebraska Department of Education* di *Lincoln* mengadakan acara yang bertajuk *The Nebraska Summit on Career Readiness*. Acara ini merumuskan 11 area dasar dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan tingkah laku (*behaviors*) yang harus dimiliki oleh seorang lulusan perguruan tinggi, yaitu:

1. Keterampilan interpersonal dan intrapersonal
2. Kreatif dan inovatif
3. Berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah

4. Etika kerja dan bertanggung jawab
5. *Core Knowledge* dan *Core Standards*
6. Keterampilan komunikasi
7. Teknologi
8. Adaptasi dan pembelajaran seumur hidup
9. Pengadaan lapangan pekerjaan
10. *Teamwork* dan kerjasama
11. Kesadaran sosial

Lebih lanjut Yorke dan Knight (2006) m engenalkan konsep ke-bekerjaan (*employability*) atau kemampuan bekerja yang didefinisikan sebagai sekum pulan pencapaian (*achievement*) meliputi keterampilan, pemahaman, dan atribut personal yang lebih memungkinkan lulusan untuk memperoleh pekerjaan dan sukses dalam pilihan kerjanya serta memberi keuntungan bagi diri mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat, dan eko nomi secara keseluruhan. Selanjutnya Yorke dan Knight (2006) m enjelaskan bahwa "ke-bekerja-an" sangat terkait dengan kemampuan seperti dijelaskan oleh Stephenson (1998) bahwa lulusan yang cak ap memiliki kemampuan untuk:

1. Mengambil tindakan yang efektif dan tepat
2. Menjelaskan apa yang ingin mereka capai
3. Hidup dan bekerja dengan yang lain
4. Dapat terus belajar baik secara individual m aupun dengan yang lain dalam

masyarakat yang beragam dan terus berubah.

Dalam lingkungan pekerjaan, *hard skills* biasa diartikan sebagai prosedur teknis atau tugas-tugas yang dapat diamati dan diukur. Sedangkan *soft skills*, yang biasa diartikan “keterampilan manusia” tidak mudah dilihat walaupun sangat dibutuhkan dalam kehidupan bekerja. Keterampilan ini dapat dikategorikan ke dalam tiga kategori utama, yaitu sifat-sifat personal, keterampilan interpersonal, serta keterampilan mengatasi masalah dan membuat keputusan. Literatur yang sebelumnya menurut Kemper dan McMurchie (dalam Shakir, 2009), dikatakan bahwa *hard skills* dan *soft skills* saling melengkapi satu sama lain. Hal yang sama, penelitian oleh Spencer dan Spencer (dalam Shakir, 2009), mengindikasikan bahwa pekerja yang unggul adalah pekerja yang memiliki keterampilan teknis dan perilaku yang baik.

Berikut adalah tujuh ciri-ciri dari *soft skills* yang ditanamkan pada kurikulum pada institusi perguruan tinggi (Shakir, 2009):

1. *Communication skills*
2. *Critical thinking and problem solving skills*
3. *Teamwork*
4. *Lifelong learning and information management skills*
5. *Entrepreneurship skills*
6. *Ethics and professional moral*
7. *Leadership skills*

DIKTI (2007) merumuskan ada 23 atribut *soft skills* yang dominan di lapangan kerja. Kedua

puluh tiga atribut ini dirumuskan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Negara-negara Inggris, Amerika, dan Kanada. Atribut *soft skills* tersebut adalah

1. inisiatif
2. etika dan integritas yang baik
3. kemampuan berpikir kritis
4. kemauan untuk belajar
5. komitmen
6. motivasi
7. semangat berusaha
8. mampu diandalkan
9. komunikasi lisan
10. kreatif
11. kemampuan analitis/analisis
12. pengelolaan stres
13. manajemen diri
14. kemampuan menyelesaikan persoalan/masalah
15. dapat meringkas (*summarizing*)
16. berkooperasi/bekerjasama
17. bertindak dan bersikap fleksibel
18. kemampuan kerja dalam tim
19. kemampuan bekerja mandiri
20. kemampuan mendengarkan (*listening*)
21. ketangguhan dalam berbagai kondisi
22. kemampuan berargumentasi secara logis
23. manajemen waktu.

Menurut DIKTI, di Indonesia belum ada dokumen resmi untuk memberikan informasi atribut *soft*

skills apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau dunia usaha. Beberapa lembaga pendidikan/ perguruan tinggi, lembaga konsultan SDM dan beberapa acara diskusi terbatas di DIKTI telah menghasilkan rumusan atribut *soft skills* yang bervariasi di dunia pekerjaan. Misal, hasil *Tracer Study* yang dilakukan oleh Departemen (dulu jurusan) Teknologi Industri Pertanian IPB tahun 2000, menyatakan bahwa atribut jujur, kerjasama dalam tim, integritas, komunikasi, membawakan rasa humor sangat diperlukan dalam dunia kerja.

Kompetensi Sarjana Psikologi menurut kolokium XV pada tanggal 28-30 September 2008 di Jakarta antara lain ialah:

1. Penguasaan teori psikologi
2. Penguasaan metode penelitian dalam psikologi
3. Kemampuan asesmen
4. Kemampuan memberikan intervensi dan konsultasi
5. Kemampuan membangun hubungan
6. Perilaku etis dan menghargai pluralitas
7. Kemampuan *soft skills*.

Kolokium ke XV ini kemudian direvisi oleh Pokja Kompetensi pada kolokium XIX tanggal 30 April – 2 Mei 2009 di Padang, Sumatera Barat. Rumusan Kompetensi Sarjana Psikologi ini ialah:

- a. Penguasaan teori psikologi

- b. Penguasaan metodologi penelitian
 - c. Menguasai prinsip dasar psikodiagnostik
 - d. (Mampu merancang dan melakukan) intervensi dalam bidang non-klinis
 - e. Kemampuan membangun hubungan
6. (Berperilaku) etis dan pluralitas
 7. Kemampuan *soft skills*.

Kompetensi *hard skills* dan *soft skills* yang kemudian digunakan untuk mengukur persepsi mahasiswa menggunakan kompetensi yang diambil dari kompetensi berdasarkan rumusan kompetensi yang dirumuskan pada Kolokium Sarjana Psikologi Indonesia (*hard skills*) dan DIKTI (*soft skills*) yang telah diadaptasi. *Hard skills* yang digunakan antara lain, penguasaan pengetahuan psikologi, kemampuan observasi dan interviu, pengukuran atau asesmen psikologi/ psikotes, penelitian ilmiah, penulisan dan pembuatan laporan psikologi, kemampuan konseling, kemampuan intervensi, dan *computer literate* (*word processing, spreadsheet/excel, e-mail, browsing/surfing*).

II. 2 Persepsi

II. 2. 1 Definisi Persepsi

Pengertian dari persepsi dikemukakan oleh Salomon (sitasi dalam Sutisna, 2001) yang mengatakan bahwa persepsi adalah proses bagaimana stimulasi diseleksi, diorganisasi, dan diinterpretasikan. Persepsi pada hakikatnya adalah proses pemberian arti pada

lingkungan individu, dan oleh karena tiap-tiap individu memberikan arti pada stimulus, maka individu yang berbeda-beda akan melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda (Gibson, 1993).

Irwanto (1991) mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses diterimanya rangsangan (obyek, kualitas, hubungan antar gejala maupun peristiwa), sampai rangsangan tersebut disadari dan dimengerti sehingga individu memperhatikan lingkungannya. Sedangkan, Kartono (1997) mengatakan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana seseorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungan melalui panca indera. Persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungan. Hubungan ini dilakukan lewat panca inderanya, yaitu indera penglihatan, pendengaran, peraba, perasa, dan penciuman (Slameto, 1995).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai persepsi diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan pemrosesan informasi yang terjadi dalam kognisi manusia, yang dimulai dari kegiatan sensasi yang dilanjutkan dengan pengkodean, penyimpanan, pemindahan, transformasi berpikir dan bereaksi terhadap stimulus tertentu.

II. 2. 2 Proses Persepsi

Pemrosesan informasi yang terjadi dalam kognisi manusia dimulai dari kegiatan sensasi yang dilanjutkan dengan pengkodean, penyimpanan, pemindahan,

transformasi berpikir dan bereaksi terhadap stimulus.

Dua faktor yang mempengaruhi persepsi (Rahmat, 2000), yaitu:

1. Faktor Fungsional

Faktor ini berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu, dan hal-hal lain yang termasuk apa yang disebut sebagai faktor-faktor personal.

2. Faktor Struktural

Stimulus yang diterima oleh individu selalu diorganisasi dan diberi arti. Individu mengorganisasikan stimulus dengan melihat konteksnya.

Menurut Indrawijaya (1985), dalam mempersepsikan suatu objek atau situasi, dalam hal ini adalah dunia kerja, dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dimana faktor yang pertama adalah proses masukan atau input, merupakan tahap penerimaan rangsangan dan ditentukan oleh faktor dari dalam maupun luar, yaitu:

1. **Faktor lingkungan**
Faktor lingkungan menyangkut warna, sinar, dan bunyi (secara sempit), serta dapat menyangkut masalah sosial (secara luas).
2. **Faktor konsepsi**
Faktor konsepsi merupakan pendapat dan teori seseorang tentang tindakannya.
3. **Faktor konsep diri**
Seseorang beranggapan bahwa dirinya adalah yang paling baik dan orang lain kurang baik.

4. Faktor pengalaman masa lampau
Faktor ini berbicara tentang pengalaman yang dimiliki seseorang di masa lampau yang dimana akan memiliki pengaruh atau manfaat di masa yang akan datang.

II. 2. 3 Aspek Persepsi

Aspek-aspek persepsi menurut Newcomb, Turner, dan Converse (1978) adalah sebagai berikut:

1. Selektivitas Perseptual.
Pada tahap permulaan seleksi perseptual individu memilih untuk diperhatikan, bagian-bagian tertentu dari keseluruhan informasi yang disajikan situasi.
2. Penguraian Kode.
Aspek ini menunjukkan kepada usaha untuk menempatkan informasi yang masuk sesuai dengan simpanan informasi masa lalu seseorang, dan dengan begitu memberikan 'makna' kepada informasi itu.

II. 3 Persiapan Karier

II. 3. 1 Karier

Karier (*career*) atau vokasi (*vocation*) mengandung makna aktivitas bekerja yang darinya pelaku memperoleh imbalan finansial, kepuasan pribadi non finansial, membentuk (menjadi) gaya hidup, dan pelaku menghayati aktivitas bekerjanya sebagai panggilan hidup, dan aktivitas bekerja tersebut menjadi sumber kebahagiaan (Winkel, 2004). Komitmen yang penuh pada satu aktivitas pekerjaan tertentu muncul dalam bentuk sikap

yang konsisten mengikuti suatu pekerjaan, meskipun tidak mendatangkan keuntungan finansial, bahkan dapat saja orang yang terlibat dalam pekerjaan tertentu justru mengorbankan berbagai hal. Bekerja sebagai panggilan hidup dilakukan atas dasar perasaan cinta pada pekerjaan.

Agar seorang individu dapat melakukan aktivitas bekerjanya tidak sekedar sebagai aktivitas subsistensi (bertahan hidup), sekedar untuk mencari makan, dibutuhkan persiapan karier yang dilakukan secara serius.

II. 3. 2 Pendidikan Karier

Pendidikan karier adalah sesuatu yang masih sulit didefinisikan dengan jelas sehingga tidak dapat dibedakan dari pengertian pendidikan pada umumnya (Reinhart, 1979). Meskipun demikian ada beberapa ungkapan yang dapat kita pakai sebagai titik pijak bagi kita untuk membangun definisi pendidikan karier. Marland (1971, dalam Reinhart, 1979 hal. 48) merumuskan *career education*: "*totally experiences through which one learns about and prepares to engage in work as part of his/her way of life..*". Maksud rumusan ini ialah pendidikan karier merupakan pengalaman-pengalaman yang sepenuhnya didapatkan melalui suatu pembelajaran dan persiapan untuk memiliki keterikatan dalam bekerja sebagai suatu bagian dalam kehidupannya.

'*Learns about*' dalam rumusan pendidikan karier ini

memiliki beberapa aspek: (a) kemahiran intelektual : yaitu berbagai macam (ilmu) pengetahuan (dalam tataran konseptual, wacana, pengetahuan tentang diri sendiri) dan kemampuan mengaplikasikannya (b) skill khusus yang mendukung peserta didik untuk terjun ke dalam dunia kerja, misalnya kemampuan bahasa, administrasi, aplikasi komputer, keterampilan membuat berbagai macam barang kerajinan, dll. (c) nilai-nilai personal (yang akan sangat terkait dengan pilihan vokasional) dan gaya hidup.

Chickering (1993:27) merumuskan tujuh vektor perkembangan mahasiswa yang dimana teori ini dipengaruhi oleh *epigenetic principle theory* dari Ericson. Tujuh vektor perkembangan ini antara lain:

1. *Developing competence*

Individu perlu mengembangkan keterampilan dan kepercayaan diri dalam hal kemampuan intelektual, fisik dan manual, serta hubungan antar pribadi.

2. *Managing Emotions*

Kemampuan menggunakan emosi positif dan emosi negatif sehingga hasil dari pengekspresian dan pengendalian diri adalah tercapainya emosi yang seimbang.

3. *Moving through autonomy toward interdependence*

Kualitas diri yang menunjukkan kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan diri, memiliki arah, gerakan, dan persistensi untuk mencapai tujuan yang

diinginkan, serta menjadi diri sendiri dengan tetap menyadari pentingnya hubungan dengan orang lain.

4. *Developing mature interpersonal relationships*

Peningkatan kemampuan toleransi dan penerimaan orang lain, serta peningkatan kapasitas dalam menjalin hubungan yang matang.

5. *Establishing identity*

Mencapai suatu gambaran diri yang akurat dan realistis, serta mengembangkan citra diri yang menumbuhkan rasa mampu (*capable*), kenal diri, dan perasaan layak (*worthwhile*)

6. *Developing purpose*

Pengarahan diri yang sesuai atau koheren dengan identitas diri yang terintegrasi dengan minat pendidikan dan pilihan karier, serta gaya hidup yang dipilih.

7. *Developing integrity*

Penetapan seperangkat nilai hidup pribadi yang menjadi pedoman bagi tindakan-tindakan yang menekankan pada tanggung jawab sosial.

Pendidikan karier adalah segala hal yang dilakukan oleh pendidik untuk membantu individu mencapai kematangan karier. Perspektif pendidikan karier pengajaran, pelatihan, dan bimbingan dan konseling masing-masing memberi sumbangan bermakna pada kematangan karier peserta didik.

II. 3. 3. Peran Pendidik dan Orangtua dalam Persiapan Karier Mahasiswa

1. Peran Pendidik di Sekolah Formal dalam Persiapan Karier (Calon) Mahasiswa

Dalam konteks perkembangan karier peserta didik di sekolah menengah, peran guru pembimbing/konselor sekolah adalah membantu peserta didik mengalami perkembangan karier sesuai tahap-tahapnya. *The process of vocational development covers almost the entire span of life on an individual* (Lakshmi, 2005).

Tahap-tahap yang umum dilalui sepanjang rentang perkembangan karier (Brown, 1989) tersebut adalah:

1. Fase kesadaran karier (lahir-usia 14 tahun) dengan fokus mengembangkan pengetahuan elementer tentang berbagai bidang karier,
2. Fase eksplorasi karier (usia 14-18 tahun) dengan fokus menggali sedalam dan seluas mungkin berbagai informasi diri, bidang karier sebagai dasar menentukan pilihan karier tertentu,
3. Fase pemantapan (usia 25-44 tahun) dengan fokus menggeluti karier tertentu menuju karier yang stabil,
4. Fase pembinaan (usia 45-64 tahun) dengan fokus mempertahankan prestasi karier yang optimal dan terus berusaha mengembangkan karier, dan

5. Fase penurunan (usia 64 tahun ke atas) dengan fokus mempersiapkan diri dan menjalani kondisi diri yang menurun dan mengisi masa pensiun dengan bahagia

Pendidik di sekolah formal (terutama konselor sekolah) dari pendidikan dasar hingga menengah bertugas membantu siswa-siswi agar mengembangkan berbagai kemampuan sehingga mengalami fase kesadaran karier dan eksplorasi karier dengan hasil optimal. Bantuan yang diberikan oleh konselor di lingkungan pendidikan formal ini (diharapkan) berupa kegiatan bimbingan karier terprogram, sehingga memiliki arah yang jelas.

2. Peran Orang Tua dalam Persiapan Karier Mahasiswa

Interaksi orang tua bersama anak-anak mereka semenjak anak-anak berusia dini hingga selesai sekolah menengah atas (SMA/SMK sederajat) seharusnya menjadi masa persiapan bagi anak-anak mencapai kematangan karier.

Perbedaan antara peran orang tua dalam membantu persiapan studi/karier anak-anak mereka dan peran sekolah dalam membantu siswa persiapan karier diantaranya adalah, sekolah formal melakukan pendidikan (bimbingan karier) dalam aktivitas terprogram, sementara keluarga (orang tua) mendampingi anak-anak dalam aktivitas yang spontan, alamiah, dan tidak terprogram. Anak-anak mengenal konsep pekerjaan dalam interaksi mereka sejak masa kanak-kanak bersama orang tua.

Konsep diri karier yang dirumuskan oleh Donald Super (1940), terbentuk oleh interaksi timbal balik anak-orang tua dan anak dengan lingkungan lain yang berinteraksi cukup intens. Anak mengembangkan konsep diri karier melalui observasi dan identifikasi berkelanjutan terhadap aktivitas kerja (karier) orang tua mereka (Osipow, 1973). Tipologi kepribadian vokasional menurut John Holland (*realistic, investigative, artistic, social, enterprise, conventional*) adalah hasil bentukan lingkungan yang dominan, termasuk keluarga dan komunitas lain tempat anak tumbuh dan berkembang (Brown, 1984; Holland, 1985).

Peran orang tua dalam perkembangan karier semenjak masa kanak-kanak hingga masa remaja akhir (menyelesaikan pendidikan menengah), acap kali adalah peran-peran yang dilakukan secara alamiah. Peran-peran alamiah semacam ini acap kali kurang memadai, sehingga dibutuhkan peran lembaga pendidikan formal (konselor sekolah) untuk membantu siswa-siswi melakukan eksplorasi secara mendalam dan luas tentang diri dan alternatif bidang studi dan karier yang mereka inginkan. Hasil penelitian Barus (1999), seperti yang diungkapkan dalam bagian ini, justru menunjukkan bahwa peran orang tua dalam membantu persiapan studi/karier anak-anak masih berupa potensi (kemungkinan) yang belum aktual.

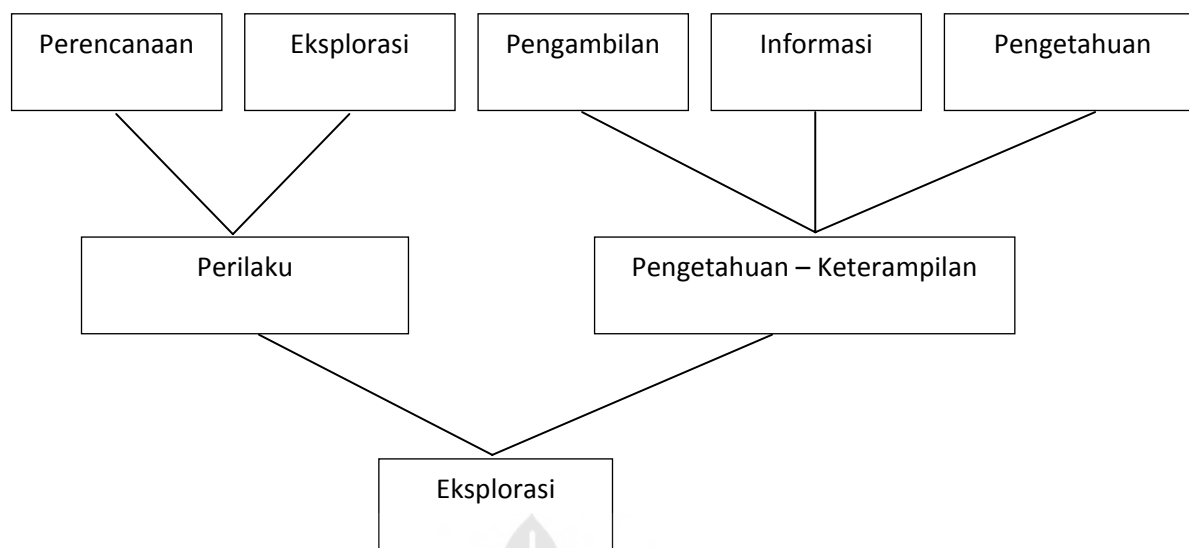
II. 3. 4. Pengambilan Putusan Perencanaan Karier Mahasiswa

Waktu yang dibutuhkan oleh mahasiswa untuk menyelesaikan program studi Psikologi adalah sebanyak delapan semester. Delapan semester ini merupakan waktu atau jangka waktu normal yang mungkin ditempuh hingga mahasiswa jurusan Psikologi memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi).

Steele & Morgan (dalam Luzzo, 2000) mengemukakan perencanaan karier sebagai aktivitas individu dan suatu proses yang berkelanjutan yang dapat membantu seseorang untuk menentukan apa yang ingin dilakukan dalam dunia kerjanya.

Parson (sitat dalam Gysberg, 1999) menyatakan perencanaan karier sebagai suatu keadaan mencocokkan kemampuan individu dengan minat yang dimiliki sehingga pada akhirnya dapat mengatasi masalah, terlepas dari kebingungan untuk menyeleksi berbagai alternatif pilihan yang tersedia.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai perencanaan karier di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengambilan putusan perencanaan karier mahasiswa adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap suatu proses yang berkelanjutan yang dapat membantu mahasiswa untuk menentukan apa yang ingin dilakukan dalam dunia kerjanya.



Gambar 1: Model Kematangan Karir pada remaja (Thompson, Linderman, Super, Jordaan, & Myers, disitat dalam Sharf, 2002)

Pada gambar 1, diperlihatkan konsep kematangan karier berdasarkan konsep Super (dalam Sharf, 2002), yang menunjukkan alur dan proses pengambilan keputusan perencanaan karier pada masa remaja. Berdasarkan model kematangan tersebut. Perencanaan karier adalah sebuah proses yang menunjukkan bagaimana seorang mahasiswa merasa bahwa ia tahu tentang aktivitas yang dimilikinya, tidak hanya berkisar tentang aktivitas yang sedang ia lakukan saat ini.

Eksplorasi karier dapat diartikan sebagai proses yang menunjukkan bagaimana siswa menggali segala informasi yang diperlukannya dari sumber yang ada. Sumber-sumber tersebut bisa berasal dari orangtua, teman, dosen, konselor, buku dan film. Proses eksplorasi karier berbeda dengan perencanaan karier. Informasi dunia kerja sangat diperlukan untuk mengembangkan minat dan kemampuan yang telah dimiliki,

dengan mempelajari pekerjaan seseorang dan mencoba memahami mengapa seseorang memilih berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

III. METODE PENELITIAN

III.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian (Azwar, 2005). Variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian adalah:

1. Penilaian diri mahasiswa terhadap kompetensi (*hardskills* dan *softskills*) pribadi, dan
2. Persepsi mahasiswa tentang tingkat kepentingan relatif kompetensi (*softskills*) di dalam dunia kerja.

III.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Persepsi merupakan pemrosesan informasi yang terjadi dalam kognisi manusia, yang dimulai dari kegiatan sensasi yang dilanjutkan dengan pengkodean, penyimpanan, pemindahan, transformasi berpikir dan bereaksi terhadap stimulus tertentu. Persepsi yang dimaksudkan dalam penelitian ini ialah bagaimana mahasiswa Fakultas Psikologi menyiapkan dirinya melalui proses penilaian, yaitu penilaian terhadap diri sendiri dan penilaian diri terhadap situasi. Situasi yang dimaksud ialah situasi dunia kerja saat ini, dunia kerja yang terkait dengan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja. Penilaian diri dilakukan dengan menilai seberapa besar kompetensi yang dimiliki saat ini, dan untuk penilaian diri terhadap situasi dilakukan dengan menilai kompetensi tertentu dengan menggunakan tingkat kepentingannya

Kriteria ini dipilih dengan asumsi bahwa mahasiswa yang telah memasuki bangku perkuliahan setidaknya lima semester telah memiliki persiapan dalam merencanakan kariernya untuk masuk ke dunia kerja. Pada semester tersebut mahasiswa Psikologi tentunya telah mengetahui apa-apa saja yang menjadi minat dan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkannya, terutama yang berkaitan dengan bidang Psikologi. Selain itu, mahasiswa telah mengikuti proses kuliah serta kegiatan-kegiatan yang ada di fakultasnya.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *incidental sampling* yaitu memilih sekelompok subjek pada sejumlah populasi yang dapat dijumpai dan bersedia menjadi sampel penelitian (Hadi, 2000). Namun, teknik ini juga tetap memperhatikan karakteristik dari sampel penelitian yang ingin dijangkau yaitu mahasiswa fakultas Psikologi dan minimal telah menempuh lima semester perkuliahan.

III.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Subjek dari penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. Karakteristik yang menjadi subjek penelitian ini antara lain:

8. Mahasiswa dan atau mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Surabaya
9. Telah menempuh minimal lima semester perkuliahan

III.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini memakai kuisioner yang berdasarkan pengertian kompetensi, *hard skills* dan *soft skills*, yang dibedakan menurut persepsi akan pribadi dan persepsi akan situasi atau penilaian mahasiswa akan harapan kompetensi yang dianggap penting oleh tempat bekerja atau perusahaan. Indikator pengukuran variabel penelitian ini terdiri dari sepuluh

alternatif jawaban yang mencerminkan tingkat frekuensi sekaligus intensitas pengalaman. Perumusan sepuluh tingkat indikator

Pada bagian pertama, subjek diminta untuk menjawab 3 butir pertanyaan, yaitu pertanyaan mengenai kelanjutan berkarier setelah mendapatkan gelar S1 Psikologi, permintaan untuk memberikan peringkat beberapa pilihan karir, dan pertanyaan mengenai fasilitas Fakultas Psikologi yang sudah diberikan.

Pada bagian kedua dan ketiga akan ada 31 butir kompetensi beserta keterangannya, dimana subjek diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan tingkat kepentingannya. Skala atau arti nilai yang diberikan antara lain 1 – 2 yang berarti sangat kurang, 3 - 4 yang berarti kurang, 5 – 6 yang berarti cukup, 7 – 8 yang berarti baik, dan 9- 10 yang berarti sangat baik. Tiga puluh satu butir tersebut dibagi menjadi dua bagian, yaitu 8 butir kompetensi *hard skills* dan 23 butir kompetensi *soft skills*. Terakhir, bagian keempat yang berisikan tabel dimana subjek diminta untuk membandingkan antar kompetensi *soft skills* satu dengan lainnya. Nilai yang diberikan adalah nilai 1 untuk aitem di tabel sebelah kiri yang memiliki nilai lebih penting bila dibandingkan dengan aitem di tabel sebelah atas, dan nilai 0 untuk aitem di tabel sebelah atas yang memiliki nilai lebih penting bila dibandingkan dengan aitem di tabel sebelah kiri.

Proses perbandingan pasangan-pasangan dilakukan pada

pengukuran ini diadopsi dari lima tingkat kualitas dalam skala Likert (Furchan, 1982).

setiap pasangan objek, dimana masing-masing subjek akan menyatakan perkiraan subjektifnya dengan memilih salah satu obyek yang dianggap memiliki nilai lebih dari yang lain menurut suatu atribut (dimensi atau sifat) yang diperhatikan (Azwar, 2004). Atribut tersebut adalah derajat kepentingan *soft skills* yang satu dibandingkan dengan *soft skills* lainnya. Hasil perbandingan pasangan yang dilakukan oleh keseluruhan subjek kemudian ditabulasikan dalam suatu matriks.

Subjek tidak diperkenankan untuk menyatakan bahwa sepasang obyek adalah seimbang, maka pada pasangan obyek yang sama diberikan arsiran dan tidak perlu dituliskan nilainya. Subjek akan diingatkan untuk membandingkan segi kepentingannya saja, tidak membandingkan dimensi atau sifat, serta “makna” simbolis lainnya. Nilai yang diperoleh dari penskalaan dengan metode perbandingan berpasangan (*method of paired comparisons*) akan menunjukkan *softskills* mana yang memiliki tingkat lebih penting dibanding yang lainnya. Selain itu, penilaian ini dapat menyatakan “jarak” kepentingan satu *soft skills* dengan *soft skills* lainnya secara kuantitatif sebagaimana dilukiskan oleh kontinum yang muncul.

III.5 Teknik Analisis Data

Validitas alat ukur penelitian untuk mengungkap persepsi kompetensi (*hard skills* dan *soft skills*) baik pribadi maupun situasi dilakukan dengan menggunakan validitas isi (*content validity*). Analisis data ini disebut dengan metode *content judgement by expert*, dimana penilaian ahli (dosen pembimbing, dan secara tidak langsung juga DIKTI) berperan untuk melengkapi pengembangan definisi apa yang akan diukur, seperti menggambarkan seluruh isi, memilih sample isi, dan menetapkan susunan atau pola item dan sistem penilaian. Jadi, kesimpulan tentang isi terkait dengan pembuatan (instrumen) serta pembangunan bukti validitas setelah (instrumen) dikembangkan dan dipilih untuk digunakan. Lima standar diidentifikasi dan ditafsirkan sesuai dengan tahap awal konstruksi instrumen: spesifikasi daerah atau area, pengembangan item, item, subskala item, dan validasi isi skala.

Analisis statistik dilakukan untuk beberapa tujuan yakni:

1. Mendapatkan gambaran mengenai subjek penelitian dan variabel penelitian yang dilakukan dengan analisis deskriptif melalui distribusi frekuensi.
2. Mendapatkan gambaran mengenai tingkat kepentingan dan kesenjangan baik pada *hard skills* maupun *soft skills*.
3. Menguji ada tidaknya perbedaan pada *hard skills* maupun *soft skills* antara persepsi pribadi dan persepsi situasi. Teknik analisis

yang digunakan adalah *Paired Sample* atau *Wilcoxon test*.

4. Menguji hubungan antara *hard skills* dan *soft skills* dengan profil subjek, yaitu tingkat semester atau angkatan, dan indeks prestasi kumulatif (IPK) dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*

Analisis dilakukan dengan bantuan komputer Program Microsoft Excel dan SPSS versi 13.

IV. HASIL PENELITIAN

IV.1.1 Orientasi Kancan

Fakultas Psikologi Universitas Surabaya melakukan peresmian penerimaan mahasiswa baru dan pembukaan tahun akademik 1982 – 1983 yang pertama pada tanggal 2 September 1982. Segenap jajaran dekanat, staf edukatif dan nonedukatif Fakultas Psikologi berhadapan-hadapan dengan mahasiswa baru Universitas Surabaya yang di antaranya adalah 119 orang mahasiswa baru Fakultas Psikologi.

Visi dari Fakultas Psikologi Universitas Surabaya ialah menjadi unggul dalam penyelenggaraan psikologi dan menangani masalah perkotaan sesuai masyarakat kehidupan. Visi ini bermakna bahwa sosok fakultas psikologi yang diidamkan untuk dicapai adalah institusi yang unggul dalam pengembangan keilmuan, sekaligus memberikan kontribusi nyata melalui penerapan psikologi bagi kemaslahatan manusia.

Fakultas psikologi ini memiliki misi yaitu: (1)

menghasilkan lulusan pada jenjang perguruan tinggi yang memiliki kompetensi dan karakter yang handal dalam menangani masalah perkotaan, (2) membangun lembaga pendidikan psikologi unggulan yang menjadi acuan dalam model pembelajaran terpadu (kurikuler – kokurikuler - ekstrakurikuler), (3) membangun komunitas pembelajar yang tumbuh bersama dalam situasi keberagaman, (4) membangun kerjasama yang saling menumbuhkan antara mitra kerja internal Udayana dan mitra kerja eksternal, dan membangun aliansi strategis yang saling meneguhkan dengan mitra kerja di dalam maupun luar negeri, serta (5) memberikan kontribusi nyata dalam pemecahan masalah perkotaan.

Kurikulum yang disusun oleh fakultas psikologi ini bertujuan untuk memberikan kompetensi lulusan dalam menangani persoalan perkotaan dengan pertanggungjawaban etis-akademis yang dijiwai oleh semangat belajar berkelanjutan. Kompetensi yang diberikan antara lain tentang perilaku kesehatan, pengelolaan sumber daya insani, dan keberagaman dalam berbagai manifestasinya. Kompetensi yang diharapkan dari kurikulum ini adalah menghasilkan lulusan yang mampu mencari, mengolah, dan menggunakan informasi secara ilmiah berkaitan dengan bidang-bidang yang ditangani; melakukan intervensi dalam lingkup individual, kelompok, maupun komunitas; dan bekerja di berbagai bidang atau menempuh studi lanjut.

Tujuan ini kemudian diturunkan dalam kurikulum yang

dapat dibagi dalam tiga kompetensi, yaitu (1) kompetensi utama yang merupakan kompetensi minimal yang perlu dibekali bagi mahasiswa (kompetensi materi dasar keilmuan psikologi dan kompetensi materi metode penelitian psikologi), (2) kompetensi pendukung yang merupakan kompetensi yang dapat mendukung pengembangan kompetensi utama lebih optimal, dan (3) kompetensi peminatan yang merupakan kompetensi yang perlu dikuasai sesuai dengan bidang minat studi pada laboratorium.

IV.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini menggunakan mahasiswa Fakultas Psikologi sebagai subjek, dan yang menjadi tempat penelitian adalah Fakultas Psikologi Universitas Surabaya (UBAYA) yang terletak di Jalan Raya Kalirungkut, Surabaya.

IV.1.3 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan dengan memberikan kuisioner. Pemberian kuisioner ini langsung diberikan peneliti kepada subjek yang ditemui di Fakultas Psikologi dengan menanyakan jurusan serta angkatan subjek. Kuisioner yang disebar oleh peneliti ialah sebanyak 70 kuisioner dan yang kembali ialah sebanyak 41 kuisioner. Jumlah kuisioner yang dipakai ialah sebanyak 37 kuisioner. Setelah pengambilan data selesai dilakukan, peneliti memasukkan data yang telah diperoleh dan melakukan analisis data dengan menggunakan program *Microsoft Excel*.

IV.2 HASIL PENELITIAN

IV.2.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Pengumpulan data menggunakan sampel dari Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa frekuensi terbanyak adalah subjek yang berasal dari angkatan 2006, yaitu sebanyak 18 orang (49%) dan frekuensi paling sedikit adalah subjek yang berasal dari angkatan 2008, yaitu sebanyak tujuh orang (19%). Jumlah keseluruhan subjek penelitian adalah sebanyak 37 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 12 orang dan perempuan sebanyak 25 orang. Selanjutnya data tentang rencana karier subjek dinyatakan dalam tabel di bawah ini. Mayoritas subjek yakni 34 orang atau 91.89 % memiliki rencana untuk berkarier setelah lulus sedangkan tiga (3) orang lainnya atau 8,11% menyatakan tidak. Beberapa mahasiswa, sebanyak 14 orang menyatakan bahwa Fakultas Psikologi UBAYA telah memfasilitasi pilihan karier mereka, dan bentuk dari fasilitas tersebut antara lain ialah laboratorium-laboratorium psikologi, PKLP (Pusat Konsultasi dan Layanan Psikologi), tugas praktek langsung di lapangan terkait mata kuliah, simulasi dan *roleplay*, kegiatan rutin (STOP, Simposium, EMS [*Exploring MySelf*], acara dan tugas kewirausahaan, *live-in*), serta kegiatan *peer-group* (laboratorium). Sedangkan tujuh (7) orang mahasiswa mengatakan sebaliknya, Fakultas Psikologi tidak memfasilitasi pilihan karier mereka. Saran yang diberikan dari mahasiswa yang menyatakan tidak terfasilitasi ialah kegiatan atau acara yang

mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Surabaya mulai dari angkatan 2006, 2007, dan 2008.

menarik (seperti kunjungan ke sekolah luar biasa atau *study-tour*) dan penggunaan data komputerisasi.

Pilihan karier yang paling diminati atau menempati peringkat pertama adalah HRD diperusahan, disusul oleh wirausaha, kosneler sekolah. Beberapa pilihan karier yang kurang diminati adalah marketing, administrasi, penyanyi, dan dosen.

IV.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.4, menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang (67.57%) mahasiswa menilai bahwa mereka memiliki *Hardskills* yang baik (rentang skor antara 6.41 - 8.20, dalam skala 1-10). Sebelas (11) orang mahasiswa menilai dirinya memiliki cukup *Hardskills* (rentang skor antara 4.61 - 6.40), dan satu orang lainnya menilai diri memiliki *Hardskills* yang sangat baik (rentang skor antara 8.21 - 10.00).

Berdasarkan tabel hasil, mahasiswa paling banyak, sebesar 70.27% atau 26 orang mahasiswa, menilai *Hardskills* penting ketika bekerja (rentang skor antara 6.41 - 8.20). Delapan orang menilai cukup penting (rentang skor antara 4.61 - 6.40) dan tiga orang lainnya menilai *Hardskills* sangat penting ketika memasuki dunia kerja.

IV.3 Hasil Analisis Kepentingan dan Kesenjangan

IV.3.1 Hasil Analisis Kepentingan dan Kesenjangan *Hardskills*

Tabel hasil menunjukkan bahwa tiga *hardskills* yang dinilai tertinggi yang sudah dimiliki mahasiswa adalah *computer literate* (skor rata-rata = 7.59 dalam skala 1-10), penulisan dan pembuatan laporan psikologi (7.03) dan pengukuran atau asesmen psikologi/ psikotes (6.84). Sedangkan, tiga *Hardskills* yang dinilai terendah, yaitu penguasaan pengetahuan psikologi (6.57), penelitian ilmiah (6.32), dan kemampuan intervensi (6.24).

Tiga *Hardskills* tertinggi yang dinilai penting tempat bekerja atau perusahaan oleh mahasiswa ialah pengukuran atau asesmen psikologi/ psikotes (skor rata-rata = 8.03 dalam skala 1-10), kemampuan observasi dan interviu, dan *computer literate* (masing-masing skor rata-ratanya sebesar 7.92).

Tiga kesenjangan terbesar pada *Hardskills* yang dirasakan adalah kemampuan intervensi (rata-rata kesenjangan = -1.30), kemampuan observasi & interviu dan pengukuran atau asesmen psikologi/ psikotes (masing-masing memiliki rata-rata kesenjangan = -1.19), dan kemampuan konseling (-1.08)

IV.3.2 Hasil Analisis Kepentingan dan Kesenjangan *Softskills*

Tabel Distribusi Perbandingan *Softskills*

Tabel hasil menunjukkan bahwa lima *softskills* yang dinilai tertinggi yang sudah dimiliki adalah bertindak dan bersikap fleksibel (skor rata-rata = 7.57 dalam skala 1-10), kemampuan bekerja mandiri (7.54) dan kemampuan kerja dalam tim (7.43). Sedangkan, tiga *Softskills* yang dinilai terendah, yaitu kemampuan berpikir kritis (6.51), manajemen diri (6.43), dan manajemen waktu (6.38). Tiga *Softskills* tertinggi yang dinilai penting tempat bekerja atau perusahaan oleh mahasiswa ialah komitmen (skor rata-rata = 8.59 dalam skala 1-10), manajemen diri (8.32), dan pengelolaan stres (8.30).

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa pada 23 (dua puluh tiga) *Softskills* partisipan menilai semua yang mereka miliki masih di bawah persyaratan kepentingan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tiga kesenjangan *Softskills* terbesar antara persepsi pribadi dan situasi adalah mampu diandalkan (rata-rata kesenjangan = -1.89), berkooperasi/ bekerjasama (-1.51), dan kemampuan analitis/analisis (-1.49).

IV.3.3 Hasil Perbandingan Pasangan (*Paired Comparisons*) *Softskills*

Peringkat	Soft Skills	Skor Mentah	Skor Bobot
1	Komitmen	511	2.21
2	Kemauan untuk belajar	496	2.15

3	Semangat berusaha	477	2.06
4	Motivasi	476	2.06
5	Etika dan integritas yang baik	466	2.02
6	Bertindak dan bersikap fleksibel	452	1.96
7	Kemampuan berpikir kritis	441	1.91
8	Manajemen diri	440	1.90
9	Inisiatif	440	1.90
10	Kemampuan menyelesaikan persoalan/masalah	426	1.84
11	Ketangguhan dalam berbagai kondisi	422	1.83
12	Berkooperasi/ bekerjasama	417	1.81
13	Mampu diandalkan	413	1.79
14	Kemampuan analitis/analisis	408	1.77
15	Kreatif	405	1.75
16	Kemampuan kerja dalam tim	398	1.72
17	Pengelolaan stress	393	1.70
18	Manajemen waktu	365	1.58
19	Kemampuan bekerja mandiri	349	1.51
20	Komunikasi lisan	330	1.43
21	Kemampuan berargumentasi secara logis	307	1.33
22	Kemampuan mendengarkan (<i>listening</i>)	298	1.29
23	Dapat meringkas (<i>summarizing</i>)	231	0.00

Pada tabel 4.10 ditunjukkan skor mentah dan skor bobot untuk masing-masing *Softskills*. Lima *soft skills* yang menduduki peringkat teratas ialah komitmen (skor bobot = 2.21), kemampuan untuk belajar (skor bobot = 2.15), semangat berusaha (skor bobot = 2.06), motivasi (skor bobot = 2.06), dan etika & integritas yang baik (skor bobot = 2.02). Peringkat tersebut menunjukkan bahwa lima *soft skills* tersebut memiliki nilai bobot dua kali lipat lebih besar jika dibandingkan dengan nilai bobot *soft skills* terendahnya, maksudnya ialah lima *soft skills* tersebut dianggap paling penting dalam 23 (dua puluh tiga) *soft skills* yang dibandingkan.

IV.3.4 Hasil Analisis Tambahan

IV.3.4.1 Analisis Perbedaan Skor *Hardskills* dan *Softskills*

Tabel Analisis Perbedaan *Hardskills* antara Persepsi Pribadi dan Persepsi Situasi

No.	Kompetensi	Uji Normalitas (p)	Paired – sample (p)	Wilcoxon (p)
1	Penguasaan pengetahuan psikologi	0.07	0.000	
2	Kemampuan observasi dan interviu	0.19	0.000	
3	Pengukuran atau asesmen psikologi/ psikotes*	0.05		0.000
4	Penelitian Ilmiah	0.25	0.020	
5	Penulisan dan pembuatan laporan psikologi	0.42	0.080	
6	Kemampuan konseling	0.25	0.000	
7	Kemampuan intervensi	0.14	0.000	
8	Computer literate (word processing, spreadsheet/Excel, e-mail, browsing/surfing)	0.08	0.180	

*menggunakan metode non-parametric Wilcoxon tests

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa *hard skills* yang tidak memiliki perbedaan antara persepsi pribadi dan situasi ialah butir pernyataan 5, yaitu penulisan dan pembuatan laporan psikologi. *Hardskills* lainnya dinyatakan memiliki perbedaan antara persepsi pribadi dengan persepsi akan situasi atau di tempat kerja.

Tabel Analisis Perbedaan *Softskills* antara Persepsi Pribadi dan Persepsi Situasi

No.	Kompetensi	Uji Normalitas (p)	Paired-sample (p)	Wilcoxon (p)
1	Inisiatif	0.23	0.00	
2	Etika dan integritas yang baik	0.27	0.00	
3	Kemampuan berpikir kritis	0.13	0.00	
4	Kemauan untuk belajar	0.07	0.00	
5	Komitmen	0.20	0.00	
6	Motivasi	0.09	0.00	

7	Semangat berusaha	0.11	0.00	
8	Mampu diandalkan	0.08	0.01	
9	Komunikasi lisan	0.08	0.00	
10	Kreatif	0.08	0.00	
11	Kemampuan analitis/analisis	0.13	0.00	
12	Pengelolaan stress	0.26	0.00	
13	Manajemen diri	0.56	0.00	
14	Kemampuan menyelesaikan persoalan/ masalah	0.09	0.00	
15	Dapat meringkas (<i>summarizing</i>)	0.66	0.13	
16	Berkooperasi/ bekerjasama	0.26	0.03	
17	Bertindak dan bersikap fleksibel	0.16	0.17	
18	Kemampuan kerja dalam tim	0.29	0.02	
19	Kemampuan bekerja mandiri	0.05	0.08	
20	Kemampuan mendengarkan (<i>listening</i>)	0.11	0.05	
21	Ketangguhan dalam berbagai kondisi*	0.03		0.005
22	Kemampuan berargumentasi secara logis	0.09	0.02	
23	Manajemen waktu	0.27	0.00	

*menggunakan metode non-parametric 2-related-samples tests

Tabel di atas menunjukkan bahwa *Softskills* yang tidak memiliki perbedaan antara persepsi pribadi dan situasi ialah butir pernyataan 15 (dapat meringkas atau *summarizing*), 17 (bertindak dan bersikap fleksibel), 19 (kemampuan bekerja mandiri), dan 20 (kemampuan mendengarkan atau *listening*). *Softskills* lainnya memiliki perbedaan nilai antara persepsi pribadi dan persepsi akan situasi, yaitu di tempat kerja.

V. BAHASAN

V.1 PEMBAHASAN UMUM TENTANG KESENJANGAN KOMPETENSI

Kesenjangan kompetensi terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara penilaian kompetensi yang dimiliki (persepsi akan pribadi) penilaian kompetensi diharapkan oleh tempat bekerja (persepsi akan situasi). Ketidaksesuaian ini berarti ada salah satu dari kedua penilaian tersebut yang lebih besar nilainya dari yang lainnya. Penelitian ini menunjukkan

bahwa skor persepsi akan pribadi lebih kecil daripada skor persepsi akan situasi, yaitu tempat bekerja.

Hard skills biasa diartikan sebagai prosedur teknis atau tugas-tugas yang dapat diamati dan diukur. *Hard skills* yang harus dimiliki oleh lulusan sarjana adalah kemampuan teknis dan pengetahuan akademis yang sesuai dengan disiplin ilmunya. Paling tidak, mahasiswa Fakultas Psikologi Udayana harus memiliki *hard skills* antara lain (1) penguasaan pengetahuan psikologi, (2) kemampuan observasi dan wawancara, (3) pengukuran atau asesmen psikologi/ psikotes, (4) penelitian ilmiah, (5) penulisan dan pembuatan laporan psikologi, (6) kemampuan konseling, (7) kemampuan intervensi, dan (8) *computer literate* (*word processing, spreadsheet/Excel, e-mail, browsing/surfing*).

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah ada tiga *hard skills* yang dinilai tertinggi yang sudah dimiliki mahasiswa, yaitu *computer literate* (skor rata-rata = 7.59 dalam skala 1 sampai dengan 10), penulisan dan pembuatan laporan psikologi (7.03) dan pengukuran atau asesmen psikologi/ psikotes (6.84). Sedangkan, tiga *hard skills* yang dinilai terendah ialah penguasaan pengetahuan psikologi (6.57), penelitian ilmiah (6.32), dan kemampuan intervensi (6.24). Hasil pada tabel 4.8 ini tidak menunjukkan bahwa *hard skills* yang dimiliki mahasiswa sudah memenuhi penilaian standar tempat bekerja atau perusahaan.

Ketidakterpenuhinya penilaian ini terjadi karena pada 8

(delapan) *hard skills* yang diukur, partisipan menilai semua yang mereka miliki masih di bawah penilaian persyaratan kepentingan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tiga kesenjangan terbesar pada *hard skills* yang dirasakan adalah kemampuan intervensi (rata-rata kesenjangan = -1.30), kemampuan observasi & wawancara dan pengukuran atau asesmen psikologi/ psikotes (masing-masing memiliki rata-rata kesenjangan = -1.19), dan kemampuan konseling (-1.08). Semua *hard skills* dinilai masih kurang memenuhi dibandingkan dengan penilaian atau persepsi mahasiswa mengenai standar harapan perusahaan atau tempat bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata kesenjangan, yaitu sebesar -0,87 (dari skala 1 – 10).

Pembekalan *hard skills* kepada mahasiswa atau calon lulusan sarjana Psikologi diberikan guna meningkatkan produktivitas mereka masing-masing. Produktivitas akan meningkat jika mahasiswa telah memenuhi persyaratan kompetensi teknis dan pengetahuan akademis sesuai dengan bidang atau keilmuannya, yang disini disebut dengan Ilmu Psikologi. Produktivitas ini nantinya yang akan mendukung pencapaian sasaran atau tujuan yang telah dirumuskan sejak awal berdirinya Fakultas Psikologi ini.

Kesenjangan juga terjadi pada kompetensi *soft skills* (lihat tabel 4.9). Kesenjangan yang dirasakan tampak lebih besar dibanding *hard skills*, dengan rata-rata kesenjangan sebesar -0,98 (dari skala 1 – 10). Tiga *soft skills* yang dinilai tertinggi yang sudah dimiliki

adalah bertindak dan bersikap fleksibel (skor rata-rata = 7.57 dalam skala 1-10), kemampuan bekerja mandiri (7.54) dan kemampuan kerja dalam tim (7.43). Sedangkan, tiga *soft skills* yang dinilai terendah, yaitu kemampuan berpikir kritis (6.51), manajemen diri (6.43), dan manajemen waktu (6.38). Sedangkan, tiga kesenjangan *soft skills* terbesar antara persepsi pribadi dan situasi adalah mampu diandalkan (rata-rata kesenjangan = -1.89), berkooperasi/ bekerjasama (-1.51), dan kemampuan analitis/analisis (-1.49).

Soft skills diperlukan untuk mendukung *hard skills*. Ketika memasuki dunia kerja kemampuan teknis harus didukung dengan kemampuan non-teknis seperti kemampuan interpersonal dan intrapersonal. *Soft skills* inilah yang membuat pekerja mampu bersosialisasi dengan pekerja lainnya guna mencapai tujuan tempat bekerja atau perusahaan.

Pembekalan *soft skills* ini berguna sebagai “identifikasi” karakteristik atau sifat. Jika seseorang memiliki *soft skills*, maka ia akan memiliki daya saing atau setidaknya mempunyai “perbedaan” yang positif bila dibandingkan dengan yang tidak memiliki *soft skills*. Pentingnya *soft skills* ini menunjukkan keberadaan seseorang dalam suatu lingkungan kerja yang menuntut kepribadian pekerja yang dinamis. Dinamis yang dimaksud adalah pribadi yang mampu bergerak mengikuti tuntutan dan perkembangan sosial, berusaha lebih baik, serta belajar terus-menerus.

Pada APA (*American Psychology Association Ethics Guide*), telah dirumuskan bahwa lulusan Psikologi harus memiliki kompetensi tertentu. Kompetensi ini meliputi *hard skills* dan *soft skills* yang dipaparkan memiliki keterkaitan erat. *Hard skills* yang merupakan kemampuan teknis dan pengetahuan akademik harus disertai *soft skills* yang merupakan kemampuan interpersonal dan intrapersonal untuk memenuhi syarat kompetensi yang benar-benar sesuai dengan persyaratan pekerja yang bisa berkembang dalam pencapaian tujuan tempat bekerja atau perusahaan.

Hard skills yang tidak memiliki perbedaan signifikan antara persepsi pribadi dan situasi ialah penulisan dan pembuatan laporan psikologi. *Hard skills* lainnya dinyatakan memiliki perbedaan antara persepsi pribadi dengan persepsi akan situasi atau di tempat kerja. *Soft skills* yang tidak memiliki perbedaan antara persepsi pribadi dan situasi ialah kemampuan meringkas atau *summarizing*, bertindak dan bersikap fleksibel, kemampuan bekerja mandiri, dan kemampuan mendengarkan atau *listening*. *Soft skills* lainnya memiliki perbedaan nilai antara persepsi pribadi dan persepsi akan situasi.

V.2 PEMBAHASAN KESENJANGAN HARDSKILLS

Pembahasan ini akan menggambarkan kompetensi *hard skills* yang kesenjangannya lebih dari 1 pada skala 1-10 secara lebih khusus. *Hard skills* yang dibahas

merupakan empat (4) *hard skills* dengan kesenjangan tertinggi.

V.2.1 Kemampuan intervensi

Hasil *hard skills* kemampuan intervensi (lihat Tabel 4.8) yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.24 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 7.54, terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.30. Kemampuan intervensi merupakan kemampuan untuk merumuskan program untuk memecahkan masalah yang dialami oleh klien, mendampingi dan memantau proses pemecahan masalah oleh klien, serta mengevaluasi keefektifan pemecahan masalah bersama dengan klien.

Mahasiswa merasa bahwa kemampuan intervensi ini kurang didukung oleh motivasi pribadi, kurangnya pengetahuan yang mendalam mengenai teknik-teknik intervensi, dan keengganan untuk mencoba saat diberikan waktu untuk memberikan intervensi, baik terhadap diri sendiri atau orang lain. Kemampuan ini perlu ditingkatkan karena sebagai calon lulusan sarjana Psikologi disamping memiliki kemampuan untuk menganalisa suatu permasalahan, hendaknya juga memiliki kemampuan untuk membantu mendorong dan memecahkan masalah yang dihadapi klien.

V.2.2 Kemampuan observasi dan interviu

Hasil *hard skills* kemampuan observasi dan interviu (lihat Tabel 4.8) yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.73 dengan

persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 7.92 terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.19. Kemampuan dasar penggalan data dengan teknik observasi-interviu (mampu menemukan berbagai sumber data, menggunakan berbagai sumber data, serta melakukan integrasi dan analisis terhadap data) baik kuantitatif maupun kualitatif dalam setting penelitian atau pemeriksaan psikologi merupakan bagian dari *hard skills* ini.

Kemampuan observasi dan interviu yang dimiliki mahasiswa berada dibawah harapan kompetensi yang diinginkan perusahaan. Hal ini dikarenakan mahasiswa belum menyadari bahwa kemampuan observasi dan interviu merupakan salah satu kemampuan yang penting pada saat menerima pembekalan materi pada perkuliahan. Kemampuan ini akan digunakan pada saat bekerja nantinya. Jalan keluar yang mungkin bisa diambil ialah pemberian penjelasan akan pentingnya kemampuan observasi dan interviu sebelum mahasiswa memasuki dunia kerja karena dengan demikian mahasiswa akan sungguh-sungguh mengasah kemampuan ini selama proses perkuliahan.

V.2.3 Pengukuran atau asesmen psikologi/ psikotes

Hasil *hard skills* kemampuan pengukuran atau asesmen psikologi/ psikotes (lihat Tabel 4.8) yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.84 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 8.03 terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.19. Kemampuan ini mencakup pengetahuan tentang

jenis-jenis asesmen dan contoh instrumen untuk pengukuran kognitif / kecerdasan, kepribadian, bakat, minat), serta prinsip dasar di dalam administrasi dan interpretasi.

Kompetensi ini penting karena salah satu subjek penelitian mengatakan bahwa ketika berada di tempat kerja, terutama yang memilih karier sebagai HRD, kemampuan untuk melakukan psikotes sangat diperlukan. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk memberikan instruksi dengan jelas, penghafalan instruksi dan juga kemampuan observasi kepada peserta psikotes. Kemampuan ini bisa diasah dan ditingkatkan sewaktu mahasiswa diberikan kesempatan untuk memberikan atau melakukan pengukuran psikologi/psikotes.

V.2.4 Kemampuan Konseling

Hasil *hard skills* kemampuan pengukuran atau asesmen psikologi/psikotes (lihat Tabel 4.8) yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.62 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 7.70 terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.08. Konseling dilakukan jika lulusan memiliki kemampuan untuk membantu klien merumuskan masalah, memfasilitasi klien untuk memahami penyebab masalah, dan mendorong klien merasa perlu untuk memecahkan masalah sesuai dengan etika konseling yang berlaku.

Konseling penting dilakukan sebelum memberikan intervensi. Konseling ini dilakukan dengan menggunakan teknik yang mendorong klien untuk menemukan solusi masalahnya sendiri.

Kemampuan ini hanya dilakukan sebatas lulusan menjadi seorang fasilitator guna membantu klien, bukan memberikan solusi kepada klien.

V.3 PEMBAHASAN KESENJANGAN SOFTSKILLS

Pembahasan ini akan menggambarkan kompetensi *soft skills* yang kesenjangannya lebih dari 1 pada skala 1-10 secara lebih khusus. *Soft skills* yang dibahas merupakan sepuluh (10) *soft skills* dengan kesenjangan tertinggi. Kesenjangan ini terjadi karena adanya perbedaan antara persepsi pribadi dengan persepsi akan situasi, yaitu persepsi akan situasi lebih besar daripada persepsi pribadi. Dampak jika kekurangan *soft skills* tersebut antara lain ialah menurunnya produktivitas kerja dan terhambatnya pencapaian sasaran atau tujuan ketika para lulusan sarjana Psikologi berada di tempat bekerja atau perusahaan.

V.3.1 Manajemen diri

Hasil *soft skills* manajemen diri yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.43 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 8.32 terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.89 (lihat Tabel 4.9). Manajemen diri ini mencakup kemauan dan kemampuan untuk membuat rencana kerja dari waktu ke waktu, dengan memperhatikan proporsi waktu untuk hal yang penting dan kurang penting, menghindari perilaku penundaan / disiplin waktu.

Manajemen diri ini berhubungan dengan manajemen waktu yang dimiliki seseorang. Ketika manajemen diri yang dimiliki memperoleh nilai rendah, sangat mungkin bahwa nilai manajemen waktunya juga rendah. Disiplin adalah salah satu faktor penting dalam manajemen waktu dan manajemen diri. Penunda-nundaan akan mengacaukan rencana kerja yang akan merusak target pencapaian.

V.3.2 Manajemen waktu

Hasil *soft skills* manajemen waktu yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.38 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 8.05 terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.68 (lihat Tabel 4.9). Manajemen waktu ini mencakup kemampuan untuk mengatur dan menggunakan waktu yang dimiliki dengan efektif guna pencapaian sasaran.

Mengatur dan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien ini penting karena beberapa orang yang berhasil mencapai tujuannya adalah orang yang menggunakan waktunya dengan baik. Penggunaan waktu yang baik akan membantu seseorang untuk mencapai tujuannya dengan tepat karena semua dilakukan dengan sistematis dan tertata.

V.3.3 Pengelolaan stress

Hasil *soft skills* pengelolaan stress yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.78 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 8.30 terdapat rata-

rata kesenjangan sebesar -1.51 (lihat Tabel 4.9). Pengelolaan stress ini merupakan kemampuan menjaga ketenangan perasaan dan kejernihan berpikir ketika menghadapi suatu tekanan (keterbatasan waktu, kesulitan tugas, dll.).

Pengelolaan stress ini penting karena ketika berada didalam duni kerja akan ada banyak tekanan dan tuntutan pekerjaan. Ketidakmampuan berpikir jernih akan menimbulkan stress dan akhirnya tidak mampu menyelesaikan beban tugas di tempat kerja. Pengelolaan stress yang baik akan membuat seseorang mampu

V.3.4 Kemampuan menyelesaikan persoalan/masalah

Hasil *soft skills* kemampuan menyelesaikan persoalan / masalah yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.65 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 8.14 terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.49v (lihat Tabel 4.9). Kemampuan menyelesaikan masalah meliputi kemampuan untuk mengenali dan mendefinisikan masalah, menciptakan dan menerapkan solusi, melacak, dan mengevaluasi hasil.

Penyelesaian masalah tidak hanya memahami tekniknya, namun juga untuk berpikir kreatif, melampaui pemikiran logis, dan sekuensial serta membuat inovasi. Kemampuan menyelesaikan masalah terdiri dari lima langkah, yaitu:

1. mempelajari masalah, dengan mengidentifikasi kesulitan-kesulitannya.

2. merumuskan masalah secara baik dan benar
3. mencari cara pemecahannya
4. memilih salah satu cara yang terbaik diantara berbagai kemungkinan
5. melaksanakan cara pemecahan masalah yang telah ditentukan

Kemampuan menyelesaikan masalah ini penting karena jika adanya masalah yang belum terselesaikan, maka yang timbul kemudian adalah terciptanya hubungan disfungsi dan akhirnya menjadi hambatan untuk fleksibilitas dan tidak adanya keterbukaan dan kreatifitas dalam berurusan dengan perubahan strategis.

V.3.5 Komunikasi lisan

Hasil *soft skills* komunikasi lisan yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.78 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 8.11 terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.32 (lihat Tabel 4.9). Komunikasi lisan ini merupakan kemampuan untuk merumuskan gagasan, menyampaikan pesan lisan secara lancar, dan menggunakan ekspresi, intonasi dan gerakan yang menunjang keefektifan penyampaian pesan lisan.

Komunikasi lisan merupakan sarana untuk menyampaikan pesan kepada orang lain. Ketika berada dalam kehidupan kerja, komunikasi lisan sangat penting karena saat bekerja kita akan memerlukan interaksi dengan pekerja lainnya, dan komunikasi lisan merupakan salah satu caranya. Jika tidak mampu

berkomunikasi lisan, maka proses penyampaian pesan akan terhambat. Komunikasi tertulis mungkin dilakukan, namun akan lebih efektif dengan komunikasi lisan karena berinteraksi langsung dengan penerima pesan sehingga dapat dilakukan "evaluasi" apakah pesan diterima dengan utuh atau tidaknya.

V.3.6 Komitmen

Hasil *soft skills* komitmen yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 7.32 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 8.59 terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.27 (lihat Tabel 4.9). Komitmen mencakup kemampuan untuk meluangkan waktu dan perhatian secara sungguh-sungguh untuk hal yang penting, berusaha untuk mencapai hasil yang terbaik pada hal yang penting tersebut, dan mengorbankan hal-hal yang kurang penting.

Komitmen dianggap penting karena tempat bekerja memerlukan pekerja yang mau bersungguh-sungguh bekerja untuk mencapai hasil terbaik. Komitmen ini dapat terbentuk ketika seorang pekerja memiliki rasa keterikatan dan kemauan untuk berusaha sungguh-sungguh, tidak hanya sekedar formalitas kerja. Ketidak-adaannya komitmen akan membuat seseorang meremehkan suatu pekerjaan.

V.3.7 Motivasi

Hasil *soft skills* motivasi yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.95 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 8.16 terdapat rata-rata

kesenjangan sebesar -1.22 (lihat Tabel 4.9). Motivasi ini ialah kemauan untuk memperoleh umpan-balik dan mengevaluasi pencapaian, kemudian mengatur langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan pencapaian / prestasi dari waktu ke waktu.

Motivasi ini penting untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Seseorang yang memiliki motivasi akan mampu berkembang lebih baik karena memiliki target pencapaian yang berkelanjutan. Sebaliknya, jika tidak memiliki motivasi maka yang terjadi ialah keengganan untuk berusaha atau mencoba untuk melakukan sesuatu karena tidak adanya semangat bekerja.

V.3.8 Kemampuan analitis/analisis

Hasil *soft skills* kemampuan analitis / analisis yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.78 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 7.97 terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.19 (lihat Tabel 4.9).

Kemampuan analisis ialah kemampuan untuk mencermati inti masalah, dengan mengurai unsur-unsur masalah, melihat keterkaitan antar unsur, menemukan akar masalah, dan mencari alternatif pemecahan masalah.

Kemampuan ini penting ketika seseorang menghadapi suatu permasalahan karena ketika seseorang mampu menguraikan hingga mencari alternatif pemecahan akan dilakukan dengan mudah, maka tidak akan ada masalah yang tidak terselesaikan. Penyelesaian masalah

dengan tepat nantinya akan mendukung proses penyelesaian tugas-tugas individu dan terpenuhinya tujuan suatu pekerjaan.

V.3.9 Kemampuan berpikir kritis

Hasil *soft skills* kemampuan berpikir kritis yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 6.51 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 7.68 terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.16 (lihat Tabel 4.9).

Kemampuan berpikir kritis ialah mencermati ketidakcocokan antar elemen di dalam suatu masalah, yang menunjukkan akar masalah.

Kemampuan ini berhubungan kemampuan melakukan analisa atau analitis. Melakukan analisa dilakukan dengan mencermati apa-apa saja elemen permasalahan dan apa saja penyebab ketidakcocokan diantara elemen-elemen tersebut. Jika seseorang memiliki kemampuan analisa yang baik, maka kemampuan berpikir kritisnya juga cenderung baik.

V.3.10 Kemauan untuk belajar

Hasil *soft skills* kemauan untuk belajar yang terdiri dari penilaian akan pribadi, yaitu sebesar 7.08 dengan persepsi tentang harapan perusahaan dengan rata-rata 8.14 terdapat rata-rata kesenjangan sebesar -1.05 (lihat Tabel 4.9).

Kemauan untuk belajar ialah kemampuan untuk mengevaluasi diri tentang hal yang lemah atau perlu dikembangkan dan mengambil langkah-langkah perbaikan melalui proses belajar berkelanjutan.

Pembelajaran yang dilakukan terus-menerus akan membuat seseorang bekerja lebih baik karena melalui pembelajaran tersebut ia akan melakukan perbaikan akan kemampuan diri. Kemampuan diri yang terus meningkat akan menciptakan prestasi tertentu. Prestasi yang dicapai akan maksimal dan sesuai dengan harapan.

V.4 KOMPETENSI INTI UNTUK SOFTSKILLS

Pembahasan ini merupakan hasil penilaian mahasiswa terhadap kompetensi *soft skills* yang dianggap paling penting bila dibandingkan satu sama lain. Ada dua puluh tiga (23) *soft skills* yang dibandingkan dan *soft skills* ini menggunakan acuan dari Direktorat Pendidikan Tinggi (DIKTI).

V.4.1 Komitmen

Komitmen dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi mengenai keterikatan. Seseorang yang merasa terikat hendaknya mempunyai rasa memiliki. Rasa memiliki inilah yang nantinya akan menciptakan kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Komitmen ini dimulai sejak mahasiswa masuk ke fakultas dan memulai proses pembelajaran. Contohnya ialah ketika mahasiswa diberikan kesempatan untuk menyusun mata kuliah yang akan diambil, mahasiswa akan belajar untuk memenuhi tanggung jawab atas keputusan pribadinya dan ini merupakan salah satu bentuk komitmen pribadi mahasiswa.

V.4.2 Kemauan untuk belajar

Ketika menghadapi suatu hal yang baru, selayaknya seorang mahasiswa akan berespon dalam rangka menanggapi stimulus tersebut. Sebagai seorang mahasiswa yang diyakini telah memiliki pemikiran jauh lebih baik pada tingkat yang lebih tinggi, respon yang muncul tentunya melalui proses pemikiran yang tidak mudah. Stimulus yang kian kompleks akan memicu seorang mahasiswa untuk belajar dan terus berusaha memberikan respon yang lebih baik dan tepat.

Kemauan belajar akan terpicu dengan diberikannya tugas perkuliahan yang tidak itu-itu saja, yang sama dari tahun ke tahun. Perlu dilakukan survey dan evaluasi akan respon mahasiswa ketika diberikan suatu tugas perkuliahan sehingga dapat dilihat apakah ada peningkatan atau bahkan penurunan kemauan belajar mahasiswa akan tugas tertentu.

V.4.3 Semangat berusaha

Semangat berusaha dapat ditingkatkan dengan cara mengikuti acara atau kegiatan yang terdiri dari kumpulan mahasiswa dari berbagai golongan atau bahkan jurusan. Berkumpul, bersosialisasi dengan banyak orang, bahkan yang kontras berbeda, diyakini mampu membuat mahasiswa melakukan *brainstorming*. Pendapat, ide, dan opini akan tersampaikan dengan mudah ketika mahasiswa memiliki teman sosialisasi yang kemudian akan memicu semangat berusaha dalam diri. Dukungan sosial dari orang

sekitar adalah salah satu faktor yang mampu meningkatkan semangat berusaha. Contoh kegiatan yang mampu meningkatkan semangat berusaha ialah kom petisi, kegiatan peer-group laboratorium, kegiatan bersama Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) ataupun Kelompok Minat atau Studi Mahasiswa (KMM atau KSM).

V.4.4 Motivasi

Motivasi terdiri dari dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri. Penggerak motivasi ini ialah diri sendiri. Contohnya dengan memiliki tekad, niat atau kemauan, yang kemudian dapat dimanifestasikan dengan 'sugesti' kepada diri sendiri. Sedangkan, motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri. Motivasi ini dapat berupa dorongan kata-kata, perbuatan, tindakan, perilaku, maupun sikap dari orang-orang di sekitar kita. Mahasiswa akan lebih mudah termotivasi jika orang-orang yang berinteraksi langsung dengannya memberikan dorongan, baik secara langsung (melalui perilaku tampak, perbuatan, dan kata-kata) baik tidak langsung (sikap, perilaku tak tampak, pemikiran, dan ide atau opini pribadi)

V.4.5 Etika dan integritas yang baik

Berhubungan dengan orang lain adalah ciri kita sebagai makhluk sosial. Keinginan untuk dihargai dan dipercaya akan muncul ketika telah memiliki hubungan baik dengan

orang-orang di sekitar kita. Begitu pula dengan mahasiswa, ketika memasuki dunia perkuliahan, terutama jurusan Psikologi, mahasiswa hendaknya memiliki etika dan integritas yang baik guna kelancaran proses pembelajaran. Bekerja dalam kelompok, berdiskusi, berinteraksi, merupakan cara untuk mengetahui seberapa mampu kita bersosialisasi dengan orang di sekitar kita. Meningkatkan dan kemudian mengevaluasi etika dan integritas akan menciptakan pribadi yang semakin berkembang dan mampu beradaptasi dengan lebih baik.

V.5 SIMPULAN

Hard skills dan *soft skills* yang dimiliki oleh subjek penelitian, yaitu mahasiswa psikologi Universitas Surabaya, masih berada di bawah standar harapan tempat bekerja oleh mahasiswa. Kedua kompetensi ini tidak berhubungan dengan semester maupun indeks prestasi. Jadi, tingkatan semester tidak menentukan bahwa semakin lama mahasiswa menempuh pendidikan perguruan tinggi maka kompetensinya bertambah. Hal ini dikarenakan tidak adanya standar atau syarat kompetensi yang harus dipenuhi oleh mahasiswa untuk kelulusan mereka.

Paparan hasil di atas menunjukkan bahwa ada lima kompetensi inti *soft skills* yang dianggap paling penting oleh mahasiswa, yaitu komitmen, kemauan untuk belajar, semangat berusaha, motivasi, etika dan integritas yang baik. Pemilihan kompetensi *soft skills* ini didasarkan dari kompetensi *soft skills* yang telah

ditentukan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi (DIKTI) dan berjumlah dua puluh tiga aitem *soft skills*

Sebuah perguruan tinggi idealnya mengembangkan kompetensi mahasiswa, dan juga dosen, melalui kegiatan di dalam kelas dan di luar kelas. Kegiatan di dalam kelas bukan hanya pemberian materi dan teori, namun juga pemberian mata kuliah yang selayaknya berusaha mengembangkan kemampuan *soft skill* mahasiswa melalui metode yang bisa mengasah *soft skills* yang

dibutuhkan di kemudian hari. Metode yang berbeda yang mungkin dapat dijadikan alternatif ialah metode diskusi dan presentasi kelompok, pengaplikasian di lapangan secara langsung, dan juga evaluasi yang tidak hanya berisi tentang teori belaka. Pengembangan *soft skills* juga hendaknya tidak hanya sekedar memberikan pelatihan atau kursus *soft skills*, namun juga dapat dicari metode alternatif lainnya. Praktek dan simulasi digunakan sebagai metode belajar yang mampu membantu dosen untuk memvisualisasikan kehidupan setelah bekerja nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- APA. (2006). *Dictionary of Psychology*. (1st ed). (VandenBos), ed. United State of America: American Psychological Association.
- Atkinson, R. L, et.al. (2005). *Introduction to Psychology, 11th. ed*. Batam: Interaksara.
- Azwar, S. (2008). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Barnadib, I. (1977). *Kode Etik Mahasiswa*. Dalam Karim, M. R., *Mahasiswa Cendekiawan dan Masa Depan* (hlm. 4). Bandung: ALUMNI.
- Bennet, N. et.al. (1999). Pattern of Core and Generic Skill Provision in Higher Learning. *Higher Education* 37:71-93. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Brown, Duane, et.al. (1989). *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers
- Brown, J.S., Collins,A. And Duguid, P. (1989). Situated Cognition And The Culture of Learning. *EducationalResearcher* 18:32-42.
- Brown, T. C., McCleary, L. E., Stenchever, M. A., & Poulson, A. M. (1973). A Competency-Based Educational Approach to Reproductive Biology. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 116:1036-1043.
- Burke, A. (2004). *Competence Supporting in College To Find Best Career Choice*. NZ: Education Center Publishing.
- Cardwell, Mike. (2003). *Schaum's A-Z Psychology*. London: McGraw-Hill.

- Chaplin, James P. (2000). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Chickering, A. W. (1993). *Higher and Adult Education Series*. California: Jossey-Bass.Inc.
- Duke, C. (2002). *Managing The Learning University*. Buckingham: SRHE and Open University Press
- Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. (2006). Panduan Penulisan Skripsi Kuantitatif. Surabaya: Penulis.
- Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. (2006). Pedoman Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. Surabaya: Penulis.
- Gysbers, N.C. (2003). *Career Counseling: Process, Issues, and Techniques*. United States of America: Pearson Education
- Hall, D. T. (1976). *Career in Organization. Pacific Palisades*. California: Goodyear Publishing Company.Inc.
- Hartje, J. A., Evans, W. P., Killian, E. S., & Randy Brown. (2007). Youth Worker Characteristics and Self-reported Competency as Predictors of Intent to Continue Working with Youth. *Journal of Child Youth Care*, 37:27–41.
- Indrawijaya. (1985). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Järvelin, M. (2000). Personality preferences and career expectations of Finnish business students. *Journal of Career Development International*, 144-154.
- Karim, M. R. (1985). *Mahasiswa Cendekiawan dan Masa Depan*. Bandung: ALUMNI.
- Kartono, K. dan Gulo, D. (2000). *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Kellermann, P. dan Sagmeister. (2000). Higher education and graduate employment in Austria. *European Journal of education*, Vol. 35, No. 2.
- Luzzo, A. (2000). *Career Preparation*. USA.
- Miller, S. (2008). Redesigning The High School Experience for College and Career Readiness; A Guide for School Leaders. *Fort Summer High School* Vol. 2.
- Newcomb, Turner, dan Converse. (1978). *Psikologi Sosial*. Editor Joesoef Nasirwan. Bandung: CV Diponegoro

- Prasetya, G. T., & Murdoko, E. W. (2002). *Sukses Menjadi Karyawan Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Rakhmat, J. (2000). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Reinhart, A. (1979). *Pendidikan Karir berdasarkan Kemampuan untuk Mahasiswa* Jogjakarta: ERA.
- Sailah, I. (2007). *Pengembangan Softskills di Perguruan Tinggi*. Surabaya: DIKTI.
- Sanchez, R. (2004). Understanding Competence-Based Management Identifying and Managing Five Modes of Competence. *Journal of Business Research* 57:518-532.
- Shakir, R. (2009). Soft skills at the Malaysian Institutes of Higher Learning. *Asia Pacific Educ. Rev.*, 10:309-315.
- Sharf, R.S. (2002). *Applying Career Development Theory to Counseling*. United States of America: Brooks/ Cole Publishing.
- Super, D. (1940). *Education Start to Think in Young Career*. UK: Ielt Publishing.
- Sutisna, D. M. (2001). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Syafiq, A. dan Fikawati, S. (2007). *Kompetensi Yang Dibutuhkan Dalam Dunia Kerja*. FKMUI.
- The Nebraska Department of Education. (2009). *The Nebraska Summit on Career Readiness*. Lincoln.
- Universitas Surabaya. (1998). *Membangun Paradigma Baru; 30 Tahun Universitas Surabaya*. Surabaya: Penulis.
- Universitas Surabaya. (2000). *Program Studi Ilmu Psikologi*. Diambil/ diunduh 3 Juli 2010, dari <http://psikologi.ubaya.ac.id>.
- VandenBos, Gary R. (2007). *Dictionary of Psychology*. Washington, DC : American Psychological Association.
- Yorke and Knight. (2006). Stress in Young Career. *Journal of Business Research* 21:456-478.